

福祉・介護人材の処遇改善事業助成金 質疑回答集

当初掲載H21/8/26

番号	質問内容	回答	追加・更新日
複数サービス・多機能事業所			
1	○複数のサービスを行っている場合、それぞれ交付率が違うので、法人で1本にまとめそれを、部署に関係なく対象の職員に均等に支給するという方法でも良いのですか。（部署ごとに不公平にならない為）	■複数の対象サービス間での流用は可能ですので、均一の改善額としていただいても構いません。（Q/A問5）	
2	○就労継続支援B型及び生活介護の多機能型事業所で、各々の報酬額を各々の交付率で乗じて見込額を算出している。賃金支払は、①②どちらでも可能か。 ①B型の助成はB型の職員へ、生活介護の助成は生活介護の職員へ ②B型、生活介護の助成額を合わせた額を、多機能型の職員に支払う	■賃金支払い方法は、法人の選択によりどちらでも可能です。	
介護保険サービスとの重複			
3	○介護保険事業も実施している。介護保険事業と障害福祉サービス事業と別々に当助成金は請求するが、処遇改善事業も別々に区分して行う必要があるか	■福祉・介護職員処遇改善交付金（障害福祉）及び介護職員処遇改善交付金（介護保険）のそれぞれに申請することになります。したがって、賃金改善額も適当な方法で按分することになります。	
対象事業			
4	○地域活動支援センターは、どの区分に分類されるのか。	■事務処理要領2の第二号に対象サービスを定めており、地域活動支援センターは、対象サービスではありません。	
5	○同じ法人内で市町村裁量事業に従事している職員は該当するのか。	■事務処理要領2の第二号にない事業に従事している職員は、対象にはなりません。	
対象職種（非常勤等）			
6	○パート及び非常勤の職員は対象にならないのか。	■パート（非常勤）であっても、事務処理要領2の第三に定められた対象職種であれば対象となります。	
7	○労働保険に加入していない登録ヘルパー等の賃金改善についても、助成金の対象となるのですか。	■所定労働時間から見て労働保険（労災保険、雇用保険）の被保険者とならない者も、本補助金の対象となります。但し、事業者として労働保険に加入していることが、本補助金を受けるための要件となっております。	
対象職種（サービス管理責任者等）			
8	○対象職種にサービス管理責任者が入っていませんが、生活支援員等と兼務している場合は、対象として差し支えないでしょうか。	■サービス管理責任者は、対象外ですが、共同生活介護、共同生活援助の定員20名以下の事業所に配置されたサービス管理責任者が生活支援員等を兼務している場合は、対象となります。 ■また、定員20名～60名以下の日中活動系事業所に、メインのサービス管理責任者の他に配置されているサービス管理責任者が生活支援員等を兼務している場合は、対象となります。	
9	○訪問介護で、サービス提供責任者がホームヘルパーとして就く場合も対象になりますか。	■対象となります。	
10	○施設長、サービス管理責任者は対象か。 ○施設長と支援員兼務の場合はいかがか。	■施設長（管理者）とサービス管理責任者を兼務している場合は、対象外ですが、施設長（管理者）が管理上支障がない場合に、生活支援員等を兼務している場合は、対象になります。	
11	○障害福祉サービス介護福祉士の状況の調査票においてサービス提供責任者はどれにあたるのか。→ホームヘルパーかそれとも別にあたるか？	■サービス提供責任者は、ホームヘルパーの欄に計上願います。	

福祉・介護人材の処遇改善事業助成金 質疑回答集

当初掲載H21/8/26

番号	質問内容	回答	追加・更新日
	対象職種(その他)		
12	○ヘルパーを兼務する管理者や役員の給与は助成金の対象になるのか。	■事務処理要領2の第三に定められた対象職種であれば、兼務でも対象となります。	
13	○運転を主に支援に入っている職員は対象となりますか。	■運営業務を主としている職員は、対象外です。(Q/A問12)	
14	○2009年4月1日登録の職種のみ対象か。 申請時に変更可能か。その時は、別途変更届が必要か ○支給対象者の名簿が必要か	■申請時点の職種で、支給対象者の名簿は不要です。	
15	○介護人材の処遇改善に、新規求人による職員増の給与(人件費)も対象になるのか。	■賃金のうち、助成金を充当する部分を明確にする必要があります。(Q/A問17)	
16	○対象職員が兼務の場合の人数の算定方法	■申請時での記載は不要です	
17	○短期入所、日中支援のサービスを提供しているが、改善事業の対象職員は児童指導員・保育士の全員を対象として差し支えないか。	■実施要領2の第三号に定める職種(児童指導員、保育士)として、賃金改善実施期間に従事した職員は、対象となります。	
18	○一人で事務と福祉・介護職員を兼務する場合の取扱いは。	■雇用契約上ヘルパー等、福祉・介護職員としての業務が明記されていれば、対象となります。(Q/A問13)	
19	○看護職員は、助成対象になりませんか。	■助成対象職種は、事務処理要領2-3に定められており、その中に看護師は含まれていません。 看護職員等が、福祉・介護職員(事務処理要領2-3に定める対象職種)に実態上ついている場合は対象になりますが、看護職員等の人員基準を満たしていること及び兼務については、看護職員等の業務に支障がない範囲で、兼務していることが条件となります。(本来、配置基準で定められた看護職員等の職務に支障がある場合は、対象とすることができません)(Q/A問12, 13)	
	助成金見込額の算出		
20	○報酬等の総額には、訪問系サービスの対象になっている「特定事業所加算」も含まれるか。	■国制度の報酬の加算は全て含んだ上で、交付率を乗じます。(自治体単独加算は除きます)このため、居宅介護事業所等における特定事業所加算も交付率を乗じる対象となります。	
21	○グループホーム・ケアホーム両方の利用者のいるホームの交付率はどちらで助成金をもらえるのか。	■利用者へ提供したサービス種別(共同生活介護又は共同生活援助)に着目した交付率を採用します。	

福祉・介護人材の処遇改善事業助成金 質疑回答集

当初掲載H21/8/26

番号	質問内容	回答	追加・更新日
22	○助成金に「事業運営安定化事業」と「移行時運営安定化事業」の助成額を含むと記載されていましたが、申請請求はどのようにするのか。	■「移行時運営安定化事業」は、国の6月補正で新しく基金事業のメニューとして加わったもので、10月から実施されることになっており、国に対して、早期に具体的内容を確定するよう求めているところです。 ・実施要領等、具体的内容が次第、速やかにお知らせいたしますが、当面、助成見込み額の算出については、別途当センターに掲載しています「移行時運営安定化事業（案）」に係る資料を参照の上、算出してください。 ・「事業運営安定化事業」は、基金事業における従来からのメニュー（いわゆる90%保障）です。 ・報酬等の総額の積算に当たっては、事務処理要領5の（補足事項）に記載のとおり、過去の実績や事業計画等を勘案し、事業の実態に沿った見込みを用いてください。（一例：国保連を通じて報酬等が毎月支払われている事業所の場合は、報酬分や「事業運営安定化事業」分については、国保連からの支払額が判明している直近の月の金額に賃金改善実施期間（21年度の場合は最大4ヶ月）月数を乗じる等）	
23	○報酬の総額とは、「福祉サービス等の総単位数に、地域区分単位を乗じた額」となっているが、特定事業所加算や初回、緊急加算等の単位も含むのですか？それとも基本報酬のみ？	■事務処理要領5の注1に報酬等の総額（「障害福祉サービス等の総単位数に、地域区分に応じた単位を乗じた額」＋「事業運営安定化事業」＋「移行時運営安定化事業」）となっていことから、「総単位数」には、加算も含まれます。	
24	○賃金改善項目については、賞与アップを考えているが、助成見込み額は毎月施設給付費の総額約13,900千円×交付率として請求できるか。	■賃金改善実施期間における賞与アップも助成金の対象となります。 助成金見込み額の算出は、事務処理要領5「助成金見込み額の計算」をご参照ください。	
25	○精神障害者小規模通所授産施設の報酬等の総額はどの額か。	■精神障害者社会復帰施設、小規模通所授産施設、福祉工場における助成金見込み額は、運営費補助金の交付決定額×交付率（1円未満切捨て）となります。	
26	○小規模通所授産施設の自治体の単費加算は、報酬等の総額に含まれますか。	■障害児施設措置費、重症心身障害児（者）通園事業、精神障害者社会復帰施設、小規模通所授産施設、福祉工場については、自治体単独加算を除いた額で、助成見込み額を算出してください。	
処遇改善内容（処遇改善方法）			
27	○交付期間限りの時限一時金（毎月払・期末払）で可能か？	■処遇改善分として介護職員に支給する方法は、法人の選択した支払方法（毎月、〇月に一度等）で可能です。	
28	○賞与などの一時金は算定額に含まれますか。	■含まれます。（Q/A問6）	
29	○21年4月の昇給や嘱託から正規職員への任用替え、手当の新設など賃金改善を図っている。 この場合、比較対象となる平成20年度下半期に在職し、かつ、21年10月以降も引き続き在職している職員についてのみ賃金改善額を計算しても良いか。	■新規に増員した福祉・介護職員も対象となります。 この場合、当該者のうち助成金を充当する部分を明確にする必要があります。（Q/A問17）	
30	○業績変動する一時金、賞与等にて処遇改善計画を見込む場合、08年度支給額（月数等）より支給対象年度の支給額（月数）を下まわった場合においても、賃金改善を図った結果であれば支障ないでしょうか。	■業績等二より変動することとされている賞与等は、業績悪化等により引き下げ等を行うことは妨げません。（Q/A問10）	

福祉・介護人材の処遇改善事業助成金 質疑回答集

当初掲載H21/8/26

番号	質問内容	回答	追加・更新日
31	○賃金改善の比較を行う平成20年度10月から3月の実績について、単年度のみ特別に支給した一時金も含むのか。 問18の注記により、10月または11月の算定ルールを用いることも可能と解釈してよいのか。		
32	○問18の内容で平成20年度下半期の条件で計算した支給額と改善後実際の支給額との差額が助成額を超えていれば良いと読めるが、これによって、増員、現員、異動等の調整を行えば良いか。 また、緊急雇用等の施策で助成を受ける職員について、改善をした場合、両方の制度で助成を受けることは可能か。		
33	○H21、1月にアップした時給は賃金改善額に含まれますか。	■(Q/A問8)をご参照ください。	
34	○昨年の実績に基づき夏期にアップしたので算定期間との兼ね合いが心配です。	■アップ後の処遇改善が、賃金改善期間内なら当助成の対象となります。	
35	○既に2009年4月の報酬改定で職員の賃金改善を行っているが、それは今回の基金事業では評価されないのか。	■賃金改善額に含むことができます。(Q/A問8)	
36	平成21年4月に賃上げしたが、事業の対象となるか	■(Q/A問8)をご参照ください。	
37	○賃金改善以外の処遇改善についての記入について21年4月前までに実施している事項についてはどうなるのか。	■賃金改善実施期間より前の支給分は賃金改善額に含めることはできません。(Q/A問8)	
38	○賃金改善実施期間がわかりにくく、どのようにして期間設定をしたら良いか教えてください。 ○賃金改善実施期間以外に支給した給与等は、助成対象外ですか。	■平成21年10月のサービス提供分から申請をした場合、賃金改善実施期間は、平成21年度については、4パターンがあります。 ・例えば、平成21年12月に一時金や賞与として支給する場合は、平成21年12月が含まれるパターン(平成21年10月から4ヶ月、平成21年11月から4ヶ月、平成21年12月から4ヶ月)のどのパターンを選択してもかまいません。(Q/A問9) ・また、平成21年度報酬改定に伴う賃金改善額を6月に夏のボーナスとして支給した場合は、賃金改善実施期間外であり、助成金に充当することはできません。 ・平成21年4月以降に月々の賃金改善を行っている場合は、賃金改善実施期間として設定した期間のみ助成金の対象とできます。 ・平成20年度下半期(例えば12月)に報酬改定を踏まえた賃金改善を行った事業所などについては、平成20年度下半期の特定の月(例えば10月)を比較の対象とすることも可能です。	
処遇改善内容(職種の扱い)			
39	○2年半限定の助成ということですか。○2年半のうちに別途賃金改善の源資が得られない場合、2年半後に助成金分減給しなければならなくなります。○2年半のうちに収入を改善できる見込みがない場合この助成金は利用できないのでしょうか。		
40	○介護ともで5事業ヘルパー共通、合算して支給は可能か。	■可能です。	

福祉・介護人材の処遇改善事業助成金 質疑回答集

当初掲載H21/8/26

番号	質問内容	回答	追加・更新日
41	○全職員の給与改善した場合、対象職種以外(事務職など)の賃金も見込み額に入れていいのか。	■対象職種のみが対象です。	
42	○扶養の範囲で働いている非常勤職員に対して賃金改善を行った場合(※130万以下)第3号被保険者 出勤回数が減少し、利用者処遇の低下につながるが、どのように対応すればよいか。新たに採用すれば人件費の増加につながり、給与改善を行うことが難しくなる。		
43	○処遇改善計画は、パート(1日4～5時間勤務)介護職員にも必ず実施する必要がありますか。それとも事業者の判断で実施しなくてもいいですか。	■必ず実施する必要があります。	
44	○パート労働者についても、1時間当たりの単価を上げることは可能ですか?	■可能です。(Q/A問6)	
45	○(町社協)給与は原則町役場の給与に合わせて改定され、本年度は人事院勧告に合わせて期末勤勉手当が削減予定。この場合、事務処理要領7に定める対象者の責務「賃金改善を行う給与の項目以外の給与の水準を低下させてはいけない」に抵触するか。 なお、定昇や承認による特別昇給、嘱託職員から正規職員への任用替え、手当の新設なども21年4月に実施しており、これらを加えると、介護職員全体の合計では、給与は改善されている。(個々の職員を見ると低下している者もいる)	■確認中で、別途お知らせします。	
計画書記載方法・承認申請手続き(申請時期)			
46	○申請書は毎月提出する必要があるのか。○賃金改善計画を事業スタート後変更できるのか。	■毎月提出する必要はありません。なお、平成22年分の申請については、原則、平成22年1月15日期限の予定ですが、改めてお知らせします。	
47	○理事会開催が9月下旬であり、申請がそれ以降になるが、10月分適用は可能か	■当事業について、理事会の承認等に係る特段の定めがないことから、定款等の規定に基づき、必要に応じ、適宜手続を行ってください。 交付金は、申請月のサービス提供分から対象とすることとなり、申請月より遡っての支給は認められません。(Q/A問19、問20)	
計画書記載方法・承認申請手続き(様式)			
48	○申請書類はエクセル等でデータとしてダウンロードできますか。	■ワムネット京都府センターに掲載しましたので御活用願います。	
計画書記載方法・承認申請手続き(その他)			
49	○計画書は居宅介護・重度訪問それぞれ別々に出すのかあるいは一括でよいのか。	■一括でも可能です。	
50	○給付費を事業所(法人)のある都道府県と違う県へ請求しているこの助成金を申請するのにその県への申請も必要か。それとも京都府への申請のみでOKか	■助成金見込額は、「法人ごと」、「事業所が所在する都道府県ごと」に算出します。したがって、京都府内に複数の事業所を有する法人は、当該複数の事業所の助成金見込み額を合計し、京都府に承認申請を行います。 なお、京都府以外の事業所を有する法人は、当該事業所が所在する都道府県への申請が必要です。	

福祉・介護人材の処遇改善事業助成金 質疑回答集

当初掲載H21/8/26

番号	質問内容	回答	追加・更新日
51	○助成終了後、自立支援費等収入によっては給与を減給する可能性もあるが、それでも助成金を請求することができるのか。	■Q/A問10をご参照ください。	
52	○業績変動する一時金、賞与等について処遇改善計画を見込む場合、平成20年度支給額(月数等)より支給対象年度の支給額(月数)が下回った場合も、賃金改善を図った結果であれば支障無いか。	■Q/A問18をご参照ください。	
就業規則・給与規程			
53	○就業規則には、どのように明記すれば?	■交付内容を明記してください。	
54	○就業規則、給与規程について、申請までに改正手続が間に合わない可能性があるが、労働基準監督署の受理印があるものでなければならないか。	■労働基準法第89条の規定に基づき、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならないこととなっている常時10人以上の労働者を使用する法人にあっては、原則として、届出をしたものを添付してください。ただし、申請までに当事業実施のための改正手続が間に合わない場合は、改正案を添付してください。 また、給与規程を就業規則本体から独立させている場合は、就業規則と同様に処理をお願いします。 なお、申請時の添付書類と比べ、就業規則の内容(福祉・介護職員の処遇に関する内容に限る)が変更になった場合は、事務処理要領11により、変更の届出が必要です。	
実績報告・清算			
55	○賃金改善以外の処遇改善の項目に「非正規職員から正規職員への転換」がある。説明では賃金改善の交付金をこれに充当できないとされたが、非常勤職員(契約職員)を正職員に登用した場合、それに要した人件費の差額は実績報告では、はずさなければいけないのか。	■非常勤職員から正規職員に転換した場合の賃金体系とは別に、今回の助成金を充当した改善金額を区分する。	
56	○法人全体で申請をした場合、実績報告では、個々の事業ごとに改善額を示して、個々の事業ごとで、助成額が上回っていた場合、返還が必要となるか。それとも法人全体で合計して、比較すれば良いか。	■法人全体申請をした場合、法人全体で、実際の賃金改善期間における賃金改善額が助成金受給額を上回っていれば、返還は生じません。	
57	事務処理要領7ー四に記載されている実績報告の賃金改善総額の積算の内訳を示す書類の例示はあるのか。	■確認中で、別途お知らせします。	
その他			
58	○10月サービス提供分は11月請求になるのではないのか。	■お見込みのとおり。	
59	○収入科目はどこで受けるのか? ex 経常経費補助金収入? 介護給付費? ○支出科目は人件費で可か? その場合手当、賞与など支出した小科目処理か?	■確認中で、別途お知らせします。	
60	○主に地域生活支援事業での報酬で経営を行っている事業所として、障害福祉サービスに携わるものだけ処遇改善を行うことは、職員の不公平感が出ることは必ずあることで、障害福祉サービスだけの改善事業だけでは、申請がしにくい。質問というわけではないが、地域生活支援事業の方にも処遇改善というものは府が関与できないか、市町村に任せているのか。		

福祉・介護人材の処遇改善事業助成金 質疑回答集

当初掲載H21/8/26

番号	質問内容		回答	追加・更新日
61	○2012年以降の事業見直しは、いかがなものでしょうか?基本給をベースアップしておいて「財源がないのでゴメンサイ」とは済まされません。○恒久的な制度設計をされたい。	■3年後も踏まえた長期的な制度設計については、都道府県として国会議でも強く求めたところであり、今後も国に対して働きかけを行っていきます。		

※ 回答欄未記載のものも、回答内容が確認・整理出来次第、追加掲載いたします。